

## Akademik, lokasi kerja kaedah penentu gaji minimum

Oleh Dr Mohd Ridwan Abd Razak  
bhrencana@bh.com.my



Pensyarah kanan,  
Jabatan Pengurusan  
Perniagaan  
dan Keusahawanan,  
Fakulti Pengurusan  
dan Ekonomi,  
Universiti  
Pendidikan Sultan  
Idris

**Isu** gaji minimum menarik perhatian umum dan menjadi topik perbincangan lapan masyarakat di negara ini kerana pelaksanaannya memberi kesan langsung kepada seluruh ekosistem perburuhan negara terdiri daripada pekerja, majikan, dan kerajaan.

Malaysia mula melaksanakan gaji minimum pada 2015 dengan nilai RM900 sebulan dan melalui beberapa kali semakan sehingga dinaikkan kepada RMI,100 pada 2016, 2019 (RMI,150), 2020 (RMI,200) dan RMI,500 pada tahun ini.

Walaupun kadar gaji minimum sentiasa disemak, kadar ditetapkan sering menjadi pertikaian antara majikan dan pekerja kerana bagi majikan, kadar ditetapkan meningkatkan kos pengeluaran dan memberi tekanan kepada syarikat, terutamanya syarikat mikro, kecil dan sederhana (PMKS).

Bagi pekerja, kadar gaji minimum baharu ini dianggap masih rendah kerana tetap berada di bawah garis kemiskinan. Justeru, penetapan kadar gaji minimum perlu diteliti semula supaya memberi keadilan kepada majikan dan pekerja.

Kaedah penetapan gaji minimum boleh dilaksanakan secara lebih responsif dan inklusif. Gaji minimum bukan sahaja untuk meningkatkan pendapatan pekerja, tetapi strategi melahirkan tenaga kerja berkemahiran tinggi bagi menyokong pem-

angunan ekonomi negara berteraskan ekonomi-pengetahuan (k-ekonomi).

Hakikatnya, kos sara hidup di negara ini berbeza mengikut lokasi. Kos sara hidup di negeri Pantai Barat dilihat lebih tinggi berbanding negeri Pantai Timur.

Oleh itu, secara logiknya, pekerja di Pantai Barat wajar diberi gaji minimum lebih tinggi berbanding pekerja di Pantai Timur. Keadaan ini memberi le-

bih keadilan kepada majikan dan pekerja. Kaedah penetapan gaji minimum berdasarkan lokasi di amalkan di Thailand dan mendapat sokongan baik majikan dan pekerja di sana.

Satu lagi pendekatan kreatif boleh dilaksanakan dalam pelaksanaan gaji minimum adalah berdasarkan kelayakan akademik pekerja. Melalui pendekatan ini, pekerja memiliki kelayakan akademik tinggi diberi gaji minimum lebih tinggi berbanding pekerja mempunyai kelayakan pendidikan lebih rendah.

Pendekatan ini merangsang pekerja di negara ini untuk mendapatkan kelayakan akademik lebih tinggi demi menikmati gaji lebih tinggi. Keadaan ini berupaya memacu dan mempercepatkan matlamat negara melahirkan tenaga berkemahiran tinggi.

Jika pendekatan ini dilaksanakan, maka Malaysia akan menjadi pelopor kepada pelaksanaan gaji minimum lebih progresif. Natiaknya, ekonomi Malaysia dapat berkembang lebih baik dan mempunyai daya saing lebih tinggi dalam mendepani ekonomi global tidak menentu. Penetapan dan pengurusan gaji minimum yang baik perlu diberi perhatian sewajarnya oleh pekerja, majikan dan kerajaan.

Hal ini kerana gaji bukan sekadar bayaran kepada pekerja, tetapi memainkan peranan amat besar sebagai satu mekanisme meningkatkan produktiviti syarikat, membangunkan ekonomi negara dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Seterusnya berupaya merealisasikan matlamat menjadikan negara ini sebagai negara maju dan berpendapatan tinggi.



**Bagi pekerja, kadar gaji minimum baharu ini dianggap masih rendah kerana tetap berada di bawah garis kemiskinan. Justeru, penetapan kadar gaji minimum perlu diteliti semula supaya memberi keadilan kepada majikan dan pekerja**

